

新乡市女职工劳动保护 100 问解答

新乡市人力资源和社会保障局

2022 年 8 月

目 录

一、女职工劳动保护范围.....	1
二、平等就业.....	7
三、婚育假期及待遇.....	9
四、“四期”特殊劳动保护.....	20
五、劳动合同的变更、解除及终止.....	23
六、防止性骚扰.....	30
七、大龄女职工的劳动保护.....	32
八、卫生保健措施.....	32
九、疫情期间女职工劳动保护.....	33
十、女职工集体协商.....	36
十一、监督与管理.....	38

一、女职工劳动保护范围

1.什么是女职工的合法权益和特殊权益？

依据《宪法》和《妇女权益保障法》，女职工的合法权益是指女职工享受宪法及其他法律法规规定的公民、职工享有的权益；同时，还享受国家对妇女规定的权益，包括政治权利、文化教育权益、劳动权益、财产和婚姻家庭权益以及人身权利。

女职工的**特殊权益**是指女职工除享受国家规定的妇女应享有的合法权益外，还享有国家针对女职工的生理特点、体力状况、“四期”（经期、孕期、产期、哺乳期）的特殊情况等，对女职工在劳动过程中所给予的特别保护，主要包括安排女职工从事禁忌劳动以及对女职工在“四期”的特殊劳动保护。

2.女职工享有哪些劳动权益？

依据《劳动法》，女职工享有的劳动权利和权益主要包括：平等就业和选择职业的权利，取得劳动报酬的权利，休息休假的权利，劳动安全卫生保障的权利，接受职业技能培训的权利，享受社会保险和保障的权利，提请劳动争议处理的权利。

3.什么是女职工“四期”保护？

“四期”是指女职工经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护，主要包括女职工在“四期”禁忌从事的劳动，对孕

期、哺乳期延长劳动时间和夜班劳动的限制，产假和哺乳假等规定。

4.什么时间范围内算夜班劳动？

夜班劳动一般指当日 22 点至次日 6 点从事劳动或工作。

5.女职工禁止从事的劳动有哪些？

矿山井下作业；体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

6.女职工矿山井下作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工禁止从事矿山井下作业。

矿山井下作业包含煤矿、非煤矿山，各类矿山野外露天采矿（如露天煤矿、铁矿开采）、井下（地下）采矿、开凿隧道、修地铁、地下工程建筑等。

矿山井下作业接触多种影响安全健康的因素，如作业环境条件差，体力劳动繁重，长时间不良体位，或存在某些化学毒物等，因此，应当禁忌女职工从事矿山井下作业，以保护她们的职业健康与生殖健康。

7.女职工过度负重的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工禁忌从事每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间

断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

国家体力搬运重量限制标准（GB12330）规定，从事体力装卸、搬运工作，由于性别不同、负荷方式不同，对搬运负荷量的标准均有相应的限值标准。在搬、扛、推/拉三种负重方式的情况下，女性单次负重为 10 公斤、20 公斤、200 公斤。

8. 女职工体力劳动强度的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工不得从事第四级体力劳动强度的作业。女职工在经期、孕期、哺乳期不得从事第三级及以上体力劳动强度的作业。

我国体力劳动强度分级（GB3869）将体力劳动强度分为四级。其方法是按能量代谢率与劳动时间率计算强度指数。按劳动强度指数分别为 ≤ 15 、16~20、20~25、 ≥ 25 ，依次将体力分为一级（轻）、二级（中）、三级（重）、四级（很重），级别越高表示体力劳动的强度越大。

9. 女职工低温作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁止从事低温作业分级标准中规定的第二级及以上低温作业；孕期禁止从事低温作业。

按照国家低温作业分级（GB/T14440）的规定，工作环境平均气温等于或低于 5℃ 的作业，即属于低温作业。低温作业享受劳动保护待遇。低温作业分级依据工作地点的温度和低温作业时间率，将低温作业分为一、二、三、四级，级别

越高表示冷强度越大。低温作业时间率是指 1 个劳动日在低温环境中净劳动时间占工作日总时间的百分率。

10. 女职工冷水作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁止从事冷水作业分级标准中规定的第二级及以上低温作业；孕期禁止从事冷水作业。

国家冷水作业分级（GB/144439）规定，操作人员接触冷水（属于身体如手脚等局部受冷作业）温度等于或小于 12℃ 的作业，称为冷水作业。冷水作业分级按操作人员实际接触冷水温度和冷水作业时间率将冷水作业分为四级，级别越高冷强度越大。冷水作业时间率是指在工作日内操作人员实际接触冷水作业的时间占工作日总时间的百分率。

11. 女职工高处作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁止从事高处作业分级标准中规定的第三级及以上高处作业；孕期禁止从事高处作业。按照国家高处作业分级标准（GB3608）规定，高处作业是指坠落高度在基准面 2 米以上的作业。例如，建筑行业站在脚手架上劳动，脚底踩着部位距地面的垂直高度。按垂直高度分别为 2—5 米、5—15 米、15—30 米、30 米以上四个档次，依次把高处作业分为一级高处作业、二级高处作业、三级高处作业和特级高处作业。高处作业多见于建筑、桥梁等施工行业。

12. 女职工密闭空间作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

所谓密闭空间内作业主要是指在贮存罐、贮存塔、反应罐、反应池、下水管道、地下坑、贮藏窖、仓储等密闭或半开放的空间内作业，多见于石油、化工等行业。由于密闭空间系统处理不干净，残存有毒有害、易燃易爆物质；空间通风不良，氧气不足；周围环境存在复杂的危险因素等，易发生中毒、窒息、火灾、爆炸等职业安全与职业病危害事故，这些都会对孕妇和胎儿造成严重伤害。

13. 女职工高温作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事高温作业分级标准中规定的第三级及以上高温作业。高温作业容易导致人体调节功能紊乱，水、电解质失衡，发生中暑反应。严重的中暑反应会影响孕妇及胎儿健康，或导致流产、早产。高温作业三级的界定：25℃~28℃ 温度下作业时间超过 361 分钟；29℃~32℃ 温度下作业时间 241~360 分钟；33℃~36℃ 温度下作业时间 121~240 分钟；39℃~42℃ 温度下作业时间 120 分钟以内。

14. 女职工工作场所有毒有害物质特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期、哺

乳期禁止从事作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；女职工在哺乳期禁止从事作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。这些毒物可以通过衣物、用具和身体带回家，通过乳汁、皮肤侵入婴儿体内，影响胎儿、婴儿成长发育。

15. 女职工噪声作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事噪声作业分级标准中规定的第三级及以上噪声作业。国家职业卫生标准规定，8小时工作日内，工作环境等效 A 声级噪声强度不应超过 85dB。所以当工作环境噪声 $\leq 85\text{dB}$ 为安全作业； $> 85\sim 97\text{dB}$ 为轻度危害（I 级）； $> 97\sim 103\text{dB}$ 为中度危害（II 级）； $> 103\sim 109\text{dB}$ 为高度危害（III 级）； $> 109\text{dB}$ 以上为极度危害（IV 级）。标准还明确规定，如果接触噪声 115dB，无论工作时间长短均属极度危害范围。

16. 女职工特殊工种的保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业。女职工在孕期、哺乳期禁止从事非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置。

17.哪些工作岗位可能接触麻醉剂气体？对孕妇有什么不良影响？

最常见的麻醉剂如甲醚、乙醚，职业接触多见于使用乙醚的实验室人员、医院手术麻醉室医护人员等。吸入高浓度麻醉剂气体可出现麻醉反应。

长期接触较低浓度的麻醉剂气体，可出现头疼、头晕、疲倦、嗜睡、恶心、呕吐、便秘、食欲不振、血液红细胞增多、蛋白尿等。孕妇接触麻醉剂气体影响胎儿健康发育，可导致自然流产率增高。

18.哪些工作岗位会接触非密封型放射源放射物质？

非密封放射物质在工业生产方面主要见于核能、核燃料生产、使用与回收；在医药卫生方面主要见于核医学研究、放射性同位素治疗与科学实验室放射性同位（如碳 14）的使用；在农业方面主要见于诸如采用同位素示踪技术等。国际放射防护委员会（ICRP）建议，妇女孕期过程中对下腹部照射应不超过 2mSv，并限制放射性核素的摄入量，约控制在 1/20 年摄入量限值以下。

二、平等就业

19.用人单位的招聘信息以及招用人员的过程，能否限定性别或者性别优先？

用人单位拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员的过程中，除了国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况外，不得

限定性别或者性别优先。不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女。

20.劳动者在应聘过程中未如实陈述婚育情况是否构成入职欺诈？劳动合同是否算作无效？

用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，如本人的身份、学历、工作经历、职业技能等，因欺诈导致对方违背真实意思的，劳动合同无效或部分无效。但是婚姻、生育状况属于个人隐私，一般而言与是否胜任工作岗位无关，劳动者对此并不负有告知义务，因此隐瞒婚姻状况不构成欺诈。

21.用人单位、人力资源服务机构发布含有歧视内容招聘信息有何后果？

依据人社部等部门《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》第三条，对用人单位、人力资源机构发布含有歧视内容招聘信息的，依法责令改正；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的人力资源服务机构，吊销人力资源服务许可证。用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。

22.女职工在应聘时遭遇就业歧视，应当如何处理？

如果新乡市用人单位存在歧视女性就业的问题，女职工可以通过拨打电话 0373-3068777 进行举报投诉，或者依法向

用人单位所在地的人民法院提起诉讼，维护自身合法权益。

23.双方在劳动合同中约定，女职工在劳动合同期限内不得结婚、生育，该条款是否有效？

依据《妇女权益保障法》《就业促进法》，该条款属于就业歧视或就业限制的条款，应属无效条款。《妇女权益保障法》第二十三条第二款规定，各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。《就业促进法》第二十七条第三款也明确规定，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

24.女职工在平等就业方面受到哪些保护？

妇女享有与男子平等的就业权利；国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利；男女同工同酬，妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利；用人单位不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准（国家规定的不适合妇女的工种或者岗位除外）；用人单位不得限制或者变相限制女职工结婚、生育；不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳动合同、聘用合同或者予以辞退。

三、婚育假期及待遇

25.三八妇女节，单位是否应当放假？若不放假，是否需要支付加班费？

依据《全国年节及纪念日放假办法》第三条规定，妇女节属于部分公民放假的节日及纪念日，放假半天。所以三八妇女节并不属于国家规定的法定假日，而属于部分公民放假的节日。按照国务院《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令 270 号）中关于妇女节、青年节等部分公民放假的规定，在部分公民放假的节日期间，对参加社会或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

26.婚假是如何规定的？是否还有晚婚假？

新乡市职工婚假期限是 28 天。国家规定的婚假期限是 3 天，依据《河南省人口与计划生育条例》，依法办理婚姻登记的夫妻，除国家规定的婚假外，增加婚假 18 日，参加婚前医学检查的，再增加婚假 7 日。

在《人口与计划生育法》修订后，明确删除了晚婚假的相关规定，晚婚假已不存在。

27.离婚后复婚，或者再婚的，是否可以享受婚假？

依据《劳动和社会保障部办公厅关于对再婚职工婚假问题的复函》《中华人民共和国婚姻法》和国家有关职工婚丧假的规定精神，再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位

对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇。

28.产假天数是怎么规定的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。依据《河南省人口与计划生育条例》，符合法律、法规规定生育子女的，除国家规定的产假外，增加产假三个月。所以新乡市正常生育第一、二、三胎的女职工可享有 188 天产假，难产的女职工可享有 203 天产假。

29.如何理解产前休假 15 天的规定？

女职工产假共 188 天，分为产前假、产后假两部分。即产前假 15 天，产后假 173 天。所谓产前假 15 天，是指预产期前 15 天的休假。若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用。

30.产假是否包括法定节假日和休息日？

依据《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》第三十一条规定、《劳动保险条例》第十六条规定，产假（不论正常生产或者小产）应包括周末及法定节假日在内，不再补假。

31.女职工在当年度因生育休完产假后，还可以再休年假吗？

依据《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。即产假不计入年休假假期内，女职工在当年度因生育休完产假后，可以再休相应天数的年假。

32.男职工的陪产假有多少天？工资如何发放？

依据《河南省人口与计划生育条例》，符合法律、法规规定生育子女的，给予其配偶护理假一个月；护理假期间视为出勤。

陪产假的的天数应当是自然天数而不是工作日，包括周末、法定节假日的时间。男职工在休陪产假期间，其工资等福利待遇应当正常支付，单位不得克扣或拖欠。但是，男职工在休陪产假时，应当按照用人单位规章制度的规定提供相应的休假证明，比如结婚证、婴儿出生证明、母婴健康手册等资料，且陪产假应当一次性休完。

33.现在还有晚育假吗？

在《人口与计划生育法》修订后，无论女职工是生育几胎，无论女职工的年龄是多大，均没有晚育假。

34.哺乳假怎么休？

对于正常上班的女职工，婴儿一周岁以前可享受每天1小时的哺乳时间，生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

35.哺乳期满婴儿身体特别虚弱,可否适当延长女职工的哺乳期?

依据《女职工劳动保护特别规定》，对未满1周岁的婴儿进行哺乳的时限规定为1年。

若哺乳期满后婴儿身体特别虚弱时，依据《女职工保健工作规定》，婴儿满1周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿，可适当延长授乳时间，但不得超过6个月。

36.哺乳期女职工未使用哺乳时间可否折算成工资?

哺乳期女职工可享受每天1小时的哺乳时间。而关于哺乳期间女职工没有享有休息时间，是否需要支付加班工资的问题，法律没有作出特别规定。

从哺乳期的设置来看，哺乳时间是国家为保障女职工和婴儿权益、鼓励母乳喂养而设立的带薪福利，其目的在于保护女职工合法权益，并不同于法定工作时间以外包括法定节假日的休息，不宜采取支付加班工资的方式。同时，女职工在“三期”期间原本可以享有一定时间的休息时间，但女职工自愿放弃，应当视为对自身权益的处分。但如果女职工和用人单位存在哺乳期放弃哺乳时间如何支付工资的约定，可以从其约定。

所以，为保护女职工合法权益，建议女职工在哺乳期内依法享用哺乳时间，或者就放弃哺乳时间如何支付劳动报酬

与用人单位达成一致意思表示。

37.育儿假怎么休？工资怎么发放？

依据《河南省人口与计划生育条例》，符合法律、法规规定生育子女的，在子女年满三周岁前，每年应当分别给予夫妻双方十日育儿假，育儿假期间视为出勤。

38.女职工流产可以休假多少天？

女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

39.未婚女职工流产，能否享受流产假？

在《女职工劳动保护特别规定》第七条中并没有区分已婚女职工与未婚女职工，所以，只要是女职工，都享有产假和流产假。

1988 年国务院颁布的《女职工劳动保护规定》第十五条提出，女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定。但是国务院在 2012 年 4 月 28 日颁布的《女职工劳动保护特别规定》中已经代替了前述《女职工劳动保护规定》，在新的《女职工劳动保护特别规定》中已明确删除“女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定”。所以，女职工未婚生子或者未婚流产，有权享受产假或流产假。单位不能以女职工未婚而剥夺她们法定的权利。

40. 女职工的年休假是多少天？

依据《职工带薪年休假条例》第三条规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

41. 女职工入职就可以申请休年休假吗？

不可以。依据《职工带薪年休假条例》第二条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。因此，只有在本单位工作1年以上，才可以申请休年休假。

42. 如女职工在其他单位工作的年限，可否作为休年休假的连续年限？

可以。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定，年休假天数依据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

43. 女职工的年休假天数无法计算为整数时，如何计算年休假天数？是四舍五入吗？

不四舍五入。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定，职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，

当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为： $(\text{当年度在本单位剩余日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数}$ 。

44. 女职工生育待遇的规定适用于哪些企业？女农民工是否在保护范围内？

依据《河南省女职工劳动保护特别规定》，本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。这意味着其保护范围将覆盖到包括女农民工在内的全省所有女职工。

45. 女职工生育或流产的工资如何发放？

我国已建立生育保险制度，女职工产假期间发放生育津贴，按照用人单位上年度职工月平均工资标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

46. 女职工生育或流产的医疗费用如何支付？

关于女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的由生育保险基金支付，对未参加生育保险的由用人单位支付，应由用人单位按该女职工产假前 12 个月包括加班工资在内的平均工资计发。

47. 什么是生育保险？

生育保险是国家通过立法，对由于生育子女，暂时中断劳动的女职工提供物质帮助的一项制度。其宗旨是通过向生育女职工提供有薪假期、医疗服务、生育津贴等待遇，保障女职工的基本生活，帮助她们恢复劳动能力，重返工作岗位。生育保险是社会保障制度的重要内容之一，推行生育保险制度，可使我国的社会保险制度得以健全，使社会成员都能分享到社会发展的成果。

48.生育保险如何缴纳？职工个人是否缴纳生育保险？

生育保险由社保机构依据“以收定支，收支基本平衡”的原则筹建资金，建立生育保险基金。企业按照工资总额的一定比例向社会保险经办机构缴纳生育保险费，职工个人不需要缴纳生育保险费。生育保险实施按属地原则，生育保险费用实行统筹。

49. 生育保险待遇主要包括哪些内容？

依据《社会保险法》，生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

生育医疗费用主要包括：生育医疗费用、计划生育的医疗费用以及法律、法规规定的其他项目费用。生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

50.哪些人可以享受生育保险待遇？

依据《社会保险法》第五十四条规定，用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配

偶按照国家规定享受生育医疗费待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

51.什么是生育津贴?

生育津贴，是国家法律、法规规定对职业妇女因生育而离开工作岗位期间，给予的生活费用。有的国家又叫生育现金补助。我国生育津贴的支付方式和支付标准分两种情况：

(1) 参加生育保险的用人单位，生育津贴由生育保险基金支付，其支付标准是按用人单位上年度职工月平均工资计算。

(2) 没有参加生育保险的用人单位，生育津贴由用人单位按照女职工生育或者流产前工资标准支付。

52.生育津贴以何种方式支付给职工?

生育保险自 1994 年实施以来，各地依据地区情况制订了生育津贴的支付办法，其支付方式主要有两种：一是由社保经办机构通过银行将生育津贴按月划入职工个人银行帐户；二是社保经办机构将生育津贴支付给用人单位，再由用人单位发放给职工。

53.生育费用如何结算?

目前国家对生育费用的结算方式还没有作统一规定，各地生育保险医疗费结算方式主要有三种：

一是职工生育后由社会保险经办机构按照单位病种定额标准结算，职工不再垫付诊疗费，并且实现了各定点医疗

机构与社会保险经办机构之间微机联网，生育诊疗费实行网上结算；

二是由职工个人先垫付生育医疗费，然后将医疗费的收据、处方等相关材料经用人单位汇总后，在规定的时间内到社保经办机构报销；

三是由职工个人先垫付生育医疗费用，然后直接到社保经办机构报销。

目前新乡市采用的是第三种方式。

54.女职工在产假期间，领取生育津贴期限内，用人单位是否还需要支付产假工资？

对于“三期”女职工的劳动待遇，国家有着明确规定。一般来说，女职工在产假期间，领取生育津贴期限内，其所在单位不再支付产假工资，但对因本人上一年度月平均工资收入高于全市职工月平均工资 300%、超过部分不计入缴费基数而不足其缴费年度工资性收入的，不足部分应由所在单位以生育生活津贴的形式支付。

55.女职工在产假期间上班，用人单位是否需要支付加班费？

劳动者享受产假津贴的前提是因生育需要暂停工作接受医疗、休息，如果女职工在此期间已经开始上班，说明其身体状况已经不需要停工休息，不符合享受产假津贴的条件，用人单位依据劳动者提供的劳动正常支付工资即可。

四、“四期”特殊劳动保护

56.法律法规对“三期”女职工的特别保护主要有哪些内容?

由于“三期”是女职工妊娠、生育、抚育婴儿的特殊时期，关系着女职工和下一代的健康，因此，国家以立法的形式对处于三期内的女工给予了特别保护。主要体现在：

(1) “三期”内女职工的劳动保护：比如工作内容和工种的限制，延长工作时间和加班，劳动合同的顺延、哺乳时间的安排等的保护；

(2) “三期”内女职工的待遇保护：比如产假和工资福利待遇、生育津贴等的保护；

(3) “三期”内女职工的解聘保护：比如裁员、过错性辞退和违法解除劳动合同等的保护。

57.女职工在经期可享受哪些特别劳动保护?

依据《河南省女职工劳动保护特别规定》，不安排经期禁忌从事的劳动；从事连续站立劳动的，每2个小时安排10分钟工间休息；患有痛经或者经量过多的，给予1至2天的休息时间；用人单位应当为在职女职工每人每月发放不低于35元的卫生费。所需费用，企业从职工福利费中列支；机关事业单位按现行财政负担政策列入预算。

58. 女职工经期禁止从事的劳动有哪些?

冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷

水作业；低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

59. 女职工在孕期可享受哪些特殊劳动保护？

不安排孕期禁忌从事的劳动；不能适应原岗位工作的，予以减轻劳动量或者暂时安排其他能够适应的岗位；有流产先兆或者习惯性流产史的，依据二级以上医疗机构的证明，适当安排保胎休息或者暂时调离有可能直接或间接导致流产的岗位；怀孕不满 3 个月且妊娠反应严重，或者怀孕 7 个月以上的，不得延长其劳动时间或者安排其从事夜班劳动，并在每日劳动时间内安排不少于 1 小时的休息时间；在劳动时间内进行产前检查的，所需时间计入劳动时间。

60. 女职工在孕期禁止从事的劳动有哪些？

作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；高处作业分级标准中规定的高处作业；冷水作业分级标准中规定的冷水作业；低温作业分级标准中规定的低温作业；高温作业分级标

准中规定的第三级、第四级的作业；噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

61. 女职工在孕期进行产前检查的时间计入工作时间吗？

依据《女职工劳动保护特别规定》第六条，怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

62. 女职工在哺乳期可享受哪些特殊劳动保护？

不安排哺乳期禁忌从事的劳动；对哺乳未满一周岁婴儿的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动；在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间。生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。婴儿满一周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过六个月。

63. 女职工在哺乳期禁止从事的劳动有哪些？

作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；体力劳动强度分

级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

64. 女职工在孕期、产期、哺乳期期间，用人单位能安排其加班吗？

作为用人单位应依据妇女特殊的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。依据《女职工劳动保护特别规定》第六条规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当依据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动；对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间；对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。所以，建议用人单位对于怀孕的女职工尽量不要安排其加班，保障其充足的休息时间，体现企业的人文关怀。

五、劳动合同的变更、解除和终止

65. 能否调整“三期”女职工的工作岗位？

调整“三期”女职工工作岗位有两种情况：

(1) 必须调整的情形，即如果女职工从事的工作属于“三期”禁忌从事的劳动范围，则必须调离原工作岗位；

(2) 可以调整的情形，即虽然女职工从事的工作不属

于禁忌从事的劳动范围，但仍可以协商调整。此时有两种情况：A、如果是因“三期”女职工自身原因导致原劳动合同约定的工作岗位无法继续履行，用人单位有权调整其工作岗位和薪酬，与此同时，用人单位应有劳动者不能胜任工作的充分证据。B、如果是因用人单位的原因导致原合同约定的工作岗位无法继续履行，则用人单位可以调整“三期”女职工的工作岗位，但不能降低工资待遇，更不能以此为由解除劳动合同。

66. 用人单位能否降低孕期、产期、哺乳期女职工工资或与其解除劳动合同？

依据《妇女权益保障法》《劳动法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》，为减轻女职工在怀孕、哺乳期间的经济压力和心理压力，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。如果不存在《劳动合同法》第三十九条规定的六种情形之一的，处于孕期、产期、哺乳期的女职工也没有主动提出辞职或者提出解除、终止劳动合同的，用人单位就不得辞退女职工或者与其解除、终止劳动合同。即使此时双方签订的劳动合同到期，如果女职工没有同意终止劳动合同，用人单位也不得单方终止劳动合同，劳动合同期限自动延长到孕期、产期、哺乳期结束。

67. 试用期怀孕能否解除劳动合同？

一般情形下不可单方解除劳动合同，但对女职工的特殊保护并不代表“三期”女职工可以在“三期”内无视用人单位的规章制度而为所欲为。因为《劳动合同法》第四十二条只是规定女职工在孕期、产期、哺乳期，用人单位不得依据《劳动合同法》第四十、四十一条解除劳动合同，即不得进行无过失性辞退和经济性裁员。如劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定的情形，即在试用期间被证明不符合录用条件；严重违反用人单位的规章制度；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者用人单位提出，拒不改正；因欺诈、胁迫等致使劳动合同无效；被依法追究刑事责任等，即使劳动者在试用期怀孕，用人单位同样可以解除劳动合同。

68. 女职工在劳动合同解除后发现合同解除前已经怀孕，能否要求用人单位继续履行劳动合同？

如果用人单位解除合同是依据《劳动合同法》第三十九条的规定，即劳动者存在试用期间被证明不符合录用条件；严重违反用人单位的规章制度，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正；因欺诈、胁迫等致使劳动合同无效；被依法追究刑事责任等而解除劳动合同，该女职工不得依据

《劳动合同法》第四十二条的规定要求用人单位继续履行劳动合同。如果用人单位依据《劳动合同法》第四十、四十一条的规定解除劳动合同，则属违法解除，劳动者可选择要求继续履行劳动合同或者用人单位支付赔偿金。

69. 孕期女职工超过医疗期的，用人单位能否以旷工为由做辞退处理？

女职工怀孕后，因身体原因，经医生开据证明需要保胎休息的，可以请保胎假，按照病假待遇处理。虽然怀孕女职工医疗期满，依据我国《劳动合同法》第四十条的规定：超过医疗期的，用人单位可以解除劳动合同。但因女职工仍在怀孕期间，所以依据《劳动合同法》第四十二条，用人单位不能依照本法第四十条的规定解除劳动合同。因此，孕期女职工超过医疗期的，用人单位也不能解除劳动合同。

70. 用人单位违法解除与“三期”女职工的劳动合同，是否应支付该期间的工资待遇？

用人单位违法解除与“三期”女职工的劳动合同，女职工如要求继续履行劳动合同，应当撤销用人单位解除劳动合同的决定，判令劳动合同继续履行。期间造成女职工工资待遇损失的，用人单位应当支付。如女职工不要求继续履行，或者劳动合同已实际上无法履行，则用人单位除支付经济赔偿金之外，还应当支付“三期”期间的工资待遇。

71. 女职工在“三期”期间违纪能否解除劳动合同？

“三期”女职工违纪，只要符合《劳动合同法》第三十九条规定的情形，用人单位可以解除劳动合同。

72. 用人单位能否与“三期”女职工协商一致解除劳动合同？

依据《劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致可以解除劳动合同。《劳动合同法》并没有排除“三期”女职工适用该条款，因此用人单位可以与“三期”女职工在协商一致的情况解除劳动合同，并就解除劳动合同的经济补偿金数额与女职工达成一致。

73. 用人单位决定提前解散的，与“三期”女职工的劳动合同是否终止？“三期”女职工能否要求恢复劳动关系？

我国《劳动合同法》第四十四条第五款规定，用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。《劳动合同法》仅规定，对“三期”女职工不得依据《劳动合同法》第四十条及第四十一条的规定解除劳动合同。因此，用人单位决定提前解散而据此终止与“三期”女职工的劳动关系符合法律规定，“三期”女职工要求恢复劳动关系无法律依据，但是用人单位应当依据《劳动合同法》第四十六条第一款第六项向“三期”女职工支付经济补偿。

74. 职工医疗期、孕期、产期和哺乳期内劳动合同期满，用人单位可否终止劳动合同？

除《劳动合同法》第三十九条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期届满为止。

75. 因女职工“三期”原因而续延劳动合同期限，双方的劳动合同是重新签订还是书面通知续延？

用人单位通知续延即可。因“三期”原因而续延劳动合同期限，并不是基于劳资双方均具有顺延劳动合同的意思表示，只是基于法律的强制性规定。因此，该续延为法定续延。它不同于约定顺延情况下用人单位与劳动者基于共同的意思表示主动完成，双方必须通过新的书面劳动合同明确权利义务。因此，由于“三期”原因而续延劳动合同期限的，用人单位只需在原劳动合同到期前向劳动者送达或决定，告知其劳动合同因“三期”而顺延至“三期”结束，并要求职工在书面通知上签收确认，而不必订立一个新的劳动合同。若订立新劳动合同，约定期限至“三期”期满之日终止，会被认定为签订了第二次固定期限劳动合同，导致“三期”期满需要签订无固定期限劳动合同的风险。针对“三期”女职工合同到期顺延的手续，如果用人单位在职工的劳动合同或规章制度中对工资结构具有明确划分，并约定产假期间可只发放基本工资的情况下，可以签订补充协议，明确约定职工在“三期”期间可以享受的假期、工资、福利等。

76. 因“三期”劳动合同终止续延导致合同期限达到 10 年签订无固定期限合同的，如何处理？

因“三期”情形而延续劳动关系的，该延续期间应视为女职工在单位的连续工作年限，此时，若女职工在本单位连续工龄满 10 年以上，按照《劳动合同法》第十四条的规定，女职工有权提出签订无固定期限劳动合同，用人单位不得以劳动合同期满为由终止劳动关系，用人单位须与女职工订立无固定期限劳动合同。

77. 女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在法定产假期间的工资如何支付？

依据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十八条规定，女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在其享受法定产假期间，依法领取生育津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资。

78. “三期”女职工履行请假手续的标准如何规定？

“三期”女职工在办理请假手续时可适度放宽条件，用人单位已被告知女职工处于“三期”内且已提交基本手续后，可以不必跟普通职工一样按病事假来履行严格的书面手续。用人单位对于企业职工应当进行人性化管理，对孕期内的女职工更应当给予照顾和关爱。

79. 在劳务派遣用工中，用工单位能否将“三期”女职工予以退回？

依据《劳务派遣暂行规定》第十二条、第十三条规定，被派遣女职工处于“三期”内的，在派遣期限届满前，用工单位不得因经济性裁员、客观情况发生重大变化将“三期”女职工退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回。当然，如果女职工在三期内存在《劳动合同法》第三十九条、第四十条第一款、第二款情形的，用工单位可以将其退回。

六、防止性骚扰

80. 工作场所如何预防和制止对女职工的性骚扰？

依据《女职工劳动保护特别规定》第十一条，在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。首先，用人单位应当预防在工作场所对女职工的性骚扰，禁止任何人以语言、文字、肢体、行为、图像、电子信息等方式对女职工实施性骚扰。应当采取具体措施，通过建立适当的工作环境、设置必要的监控装置、制定适当的调查投诉制度等措施预防和制止对女职工的性骚扰，并规定严格的处罚责任；在电梯等公共场所安装摄像头、在相关场所设置可视窗口；张贴禁止性骚扰女职工的宣传画、警示牌，广泛宣传相关法律法规，营造尊重女职工的工作氛围；多用透明的、开放式的办公室等。其次，用人单位应积极制止对女职工的性骚扰。一旦发生对女职工的性骚扰，应予以主动制止；接到女职工求助请求后，应及时救助、调解或者处理。同时，鼓励女职

工勇敢制止不良企图，并为女职工提供帮助。女职工应做好预防工作，在劳动场所加强自我防范；在集体合同中要求用人单位规定预防和制止性骚扰的内容。一旦遭受性骚扰，女职工应及时向本人所在单位、行为人所在单位、工会组织、妇女联合会和有关机构投诉，对于构成违反治安管理行为的，还可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

81. 我国对预防和制止性骚扰所制定的法律法规主要有哪些？

2005 年，全国人大将“性骚扰”正式写入法律。修正的《妇女权益保障法》第四十条规定：禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。第五十八条规定：违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。2012 年，《女职工劳动保护特别规定》第十一条对此进一步做出规定：在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。对于实施性骚扰的行为，《民法通则》《刑法》等明确规定了猥亵、侮辱妇女罪及侮辱、诽谤罪。《治安管理处罚法》第四十四条也规定：猥亵他人的，或者在公共场所故意裸露身体，情节恶劣的，处五日以上十日以下拘留；猥亵智力残疾人、精神病人、不满十四周岁的人或者有其他严重

情节的，处十日以上十五日以下拘留。

七、大龄女职工的劳动保护

82. 更年期综合症妇女有无减轻劳动量或调岗请求权？

依据《河南省女职工劳动保护特别规定》，经二级以上医疗机构确诊为更年期综合症的女职工，本人提出不能适应原劳动岗位的，用人单位可以适当减轻其劳动量，或者经双方协商安排其他合适的岗位。

83. 女职工退休年龄具体是如何规定的？

依据《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》规定，国家法定的企业职工退休年龄是：女工人年满 50 周岁，女干部年满 55 周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作（以下称特殊工种）的，退休年龄为女性年满 45 周岁；因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为女性年满 45 周岁。退休年龄的调整以延迟退休方案正式出台后为准。

84. 父母患病住院，女职工护理假如何规定？

依据《河南省人口与计划生育条例》第三十二条，获得《独生子女父母光荣证》的夫妻，年满六十周岁后，住院治疗期间，给予其子女每年累计不超过二十日的护理假，护理假期间视为出勤。

八、卫生保健措施

85. 用人单位应采取哪些措施做好女职工劳动保护？

用人单位应建立健全女职工劳动保护制度；应采取措施改善女职工的工作环境和劳动条件；应对女职工进行劳动安全、职业卫生以及心理健康知识培训；应将本单位属于女职工禁忌从事劳动范围的岗位书面告知女职工；应在劳动场所预防和制止对女职工的性骚扰。

86. 用人单位应为女职工提供哪些卫生保健措施？

依据《河南省女职工劳动保护特别规定》，用人单位应为在岗女职工每人每月发放 35 元卫生费。

87. 用人单位是否需要定期对女职工定期进行妇科疾病检查？

依据《女职工保健工作规定》第十四条，对女职工定期进行妇科疾病及乳腺疾病的查治。依据《河南省女职工劳动保护特别规定》第十六条，用人单位应当每年为女职工安排一次妇科检查，重点安排乳腺、宫颈等专项检查，检查费用由用人单位承担，检查时间计入劳动时间。

九、疫情期间女职工劳动保护

88. 女职工产假期间被确诊为新型冠状病毒肺炎患者，其产假期间及产假结束后工资如何发放？

对于女职工产假期间被确诊的，应分阶段发放工资。依据《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）文件

精神，对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，企业应按正常劳动支付其工资；隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付其工资。所以，对于产假期间女职工，应按照国家产假工资标准支付工资。产假结束后仍在隔离期的，应支付正常工资。产假结束且隔离期结束，但仍需停止工作进行治疗的女职工，应按医疗期工资支付（医疗期工资由双方约定，一般不低于当地最低工资标准的 80%）。对于治疗结束后康复且产假已结束的女职工，进入哺乳期，按照全国总工会女职工委员会建议，用人单位可通过协商的方式安排孕期哺乳期女职工居家远程办公。

89. 疫情期间，对于远程办公不方便的企业，能采取哪些方式安排孕期、哺乳期女职工？

（1）可以与女职工协商安排其在孕期、哺乳期休年假、福利假，如果存在加班的，符合调休条件的可以安排调休，在此期间正常支付工资。

（2）可以允许哺乳期女职工集中使用哺乳假，如每天哺乳时间 1 小时，每月 22 小时，8 个月哺乳期合计 22 个工作日，正好可以休一个月，休假期间正常支付工资。

（3）各种带薪假期或哺乳假休完后，企业与孕期、哺乳期女职工可以协商待岗，女职工在家放假，企业发生活费并缴纳五险一金；如远程办公或灵活办公不具备条件的企业，可以在与女职工协商一致的情况下选择以上操作，解决

女职工的实际困难。

90. 疫情期间，女职工要求在家看护未成年子女的，如何支付工资待遇？

对于需要看护未成年子女的女职工，用人单位可以通过协商确定在家办公方式，优先选择通过电话、网络等灵活方式完成工作，也可以选择采取错时、弹性等灵活计算工作时间正常提供劳动。另外，可以实施灵活用工政策，综合调剂使用年休假及年度内的休息日。对于正常提供劳动以及带薪休假的，应正常支付工资，而对于确实由于在家看护子女无法工作或无法完成工作量的，用人单位可以依据单位规章制度，减发绩效工资、提成等。

91. 女职工被采取隔离治疗措施，用人单位能否单方解除劳动合同或到期单方终止劳动合同？

不可以。依据《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》，对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

十、女职工集体协商

92. 工会女职工组织的基本职责是什么？

维护女职工的合法权益和特殊利益是工会女职工组织的基本职责，主要包括：一是代表和组织女职工参政议政，积极参与女职工合法权益和特殊利益相关法律法规及政策的研究制定，积极参与协调劳动关系；二是监督和协助有关方面落实女职工权益相关政策法规；三是进行深入细致的调查研究，及时向有关方面反映广大女职工的呼声与要求，反映在维护女职工权益方面存在的问题并提出建议；四是依法与一切侵犯女职工权益的行为作斗争；五是发挥女职工组织自身优势，关心女职工困难群体，为她们排忧解难。

93. 女职工劳动保护事项如何开展集体协商？

主要有四个阶段：

(1) 准备工作。一是产生协商代表、首席代表。二是开展专项培训。三是起草集体合同草案。广泛征求用人单位和女职工意见，进一步修改和完善。

(2) 协商签约。工会和工会女职工组织代表与企业行政方代表就《女职工权益保护专项集体合同（草案）》开展平等协商。经双方协商一致同意，将《女职工权益保护专项集体合同（草案）》提交职工代表大会或职工大会审议通过后，由双方的首席代表签字。

(3) 报送与审查。女职工权益保护专项集体合同签订

后，要报送属地人力资源社会保障行政部门进行审查和备案。人力资源社会保障行政部门自收到文本之日起 15 日内未提出异议的，女职工权益保护专项集体合同即行生效。

(4) 履约及监督检查。女职工权益保护专项集体合同应当自其生效之日起由协商代表及时向本方全体人员公布，用人单位和全体女职工都要严格执行。集体合同监督检查小组应有工会女职工组织的代表参加，对女职工权益保护专项集体合同履行情况定期进行检查监督。对发现的问题要督促用人单位采取措施进行整改，同时每年应至少一次将女职工权益保护专项集体合同履行情况向职工代表大会报告，接受职工的监督。

94. 女职工权益保护专项集体合同主要包括哪些内容？

(1) 女职工的劳动经济权利：劳动就业、同工同酬、休息休假、保险福利待遇等。

(2) 女职工的特殊利益：女职工禁忌劳动保护、“四期”保护、妇科疾病普查、生育待遇等。

(3) 女职工的政治文化教育发展权利：职业教育、技术培训、晋职晋级、参与企业民主管理等。

(4) 双方认为应当协商的其他内容。

95. 女职工权益保护专项集体合同与集体合同中涉女职工权益的专项附件、专章有何区别？

女职工专项集体合同与集体合同中女职工专项附件、专

章的协商和签订的程序和法律效力一样，都要经过要约、协商、职代会审议通过、签字、劳动行政部门审查、公布等程序，但女职工专项集体合同必须经过协商双方首席代表单独签字确认，而集体合同中的附件、专章只需在综合性集体合同上签字即可。因此，前者是法律要件齐备、可以单独成立的专门合同，后两者则依附于综合性集体合同而存在。

96. 用人单位不履行女职工权益保护专项集体合同侵害女职工合法权益的应怎么处理？

相应工会组织应当及时向有关部门反映情况，依法要求用人单位承担责任；因履行女职工权益保护专项集体合同发生争议，经协商仍无法解决的，其工会组织可以依法申请调解仲裁、提起诉讼。

十一、监督与管理

97. 用人单位给“三期”女职工安排夜班劳动或延长工作时间的怎么进行处罚？

由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准计算，处以罚款。

98. 女职工劳动权益受到侵害时应如何维权？

女职工可以向工会及工会女职工组织寻求帮助；向公安机关、人力资源社会保障部门等有关单位寻求帮助；向属地劳动争议调解仲裁委员会申请调解和仲裁；对仲裁裁决不服

的，依法向人民法院提起诉讼。人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门、卫生和计划生育部门以及工会、妇女组织收到女职工投诉、举报、申诉的，应当依法及时调查处理，或者转送有权部门调查处理，调查处理的结果应当告知女职工。

99. 由哪些部门和组织对用人单位执行女职工劳动保护的情况进行监督？

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门应当按照各自职责对用人单位进行监督检查；人力资源社会保障行政部门应当将企业履行女职工劳动保护职责的有关情况纳入企业劳动保障守法诚信等级评价体系；工会、妇女组织依法对用人单位情况进行监督。

100. 女职工可参考哪些权益保护相关法规政策？

《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保护法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》《河南省人口与计划生育条例》《河南省女职工劳动保护特别规定》等。